



ESTUDIO EMPÍRICO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL *BURNOUT* EN LA EDUCACIÓN MUSICAL

RL0947- Trabajo de Fin de Grado

**Grado en
Relaciones
Laborales y
Recursos Humanos**

Curso académico
2020-2021

Alumna

Aitana Gimeno Gómez

E-mail

al374808@uji.es

DNI

54015416P

Tutor del TFG

Edgar Bresó Esteve

Convocatoria

18/06/2021

Fecha de defensa

Junio

Resumen

El contenido de este Trabajo de Fin de Grado se centra en analizar las variables de Inteligencia Emocional (IE) y *Burnout* en el mundo de la docencia musical. Para ello, se ha elaborado un cuestionario con diferentes ítems, el cual, nos ha ayudado a obtener conocimiento sobre si dichas variables son influyentes en la docencia musical.

Tras someterlo a dicho estudio, atendiendo a diversas dimensiones que componen las variables mencionadas, se ha comprobado si los resultados obtenidos cumplen las hipótesis expuestas en el trabajo y, seguidamente, se ha efectuado una conclusión sobre que dimensiones pertenecientes a la IE y al *Burnout* son las más dominantes.

Finalmente, para potenciar el proyecto, se ha realizado, también, una propuesta de intervención para la mejora de los niveles de IE en el sector laboral analizado.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, docencia musical, docente, emociones, *Burnout*, música.

Abstract

The content of this Trabajo Fin de Grado focuses on analysing the variables of Emotional Intelligence (EI) and Burnout in the world of music teaching. For this purpose, a questionnaire with different items has been elaborated, which has helped us to obtain knowledge about if these variables are influential in music teaching.

After subjecting it to this study, according to various dimensions that make up the variables mentioned, it has been checked whether the results obtained meet the hypotheses set out in the work and then, a conclusion has been made on which dimensions belonging to EI and Burnout are the most dominant.

Finally, in order to strengthen the project, an intervention proposal for the improvement of EI levels in the analysed work sector was also made.

Key words: Emotional Intelligence, music teaching, teacher, emotions, Burnout, music.

ÍNDICE

Resumen

Abstract

1. Introducción	4
1.1. La Inteligencia Emocional y la música	4
1.1.1. La educación musical	5
1.1.2. La tarea del docente de música	7
1.1.3. La IE como recurso en la docencia musical	8
1.2. Concepto de Burnout	9
1.2.1. ¿Cómo afecta el Burnout a la docencia musical?	11
1.3. Justificación e interés del tema	12
1.4. Objetivos e hipótesis	13
2. Metodología	14
2.1. Muestra	14
2.2. Instrumento	15
2.3. Procedimiento	16
3. Resultados	17
3.1. Análisis de fiabilidad	17
3.3. Análisis de correlaciones	21
3.4. Prueba T. Análisis comparativo de los niveles de IE entre docentes que imparten música y docentes que no imparten música.	23
4. Propuesta de intervención	25
4.1. Presentación de la propuesta	25
4.2. Destinatarios	25
4.3. Objetivos de la propuesta	25
4.4. Metodología	26
4.5. Actividades	26
5. Discusión/Conclusiones	30
6. Referencias bibliográficas	32

Anexos

1. Introducción

1.1. La Inteligencia Emocional y la música

El concepto de inteligencia emocional (IE) aparece en 1990 en la literatura psicológica de Peter Salovey y John Mayer. Sin embargo, dicho término llegó a ser conocido con la publicación del libro "La Inteligencia Emocional", por Daniel Goleman, a finales del siglo XIX. Es un conducto que nos ayuda de forma adaptativa e inteligente a intervenir en nuestras propias emociones y en las demás. Asimismo, existe una serie de factores principales que la componen: el autoconocimiento emocional o la autoconsciencia, el cual, nos permite reconocer cómo nos sentimos, cómo afecta el sentirse de tal manera a nuestro comportamiento y cuáles son nuestros puntos débiles; el autocontrol emocional o la autorregulación, el ser capaz de gestionar nuestras emociones y el saber gestionarlas en un entorno o situación externa, además de, el conocer cuáles de nuestras emociones son duraderas y cuáles efímeras; y, la automotivación, factor imprescindible para enfocar nuestras emociones a metas u objetivos, tener capacidad de ser proactivos y saber actuar de forma positiva ante imprevistos. Del mismo modo, la inteligencia emocional también influye en el reconocimiento de emociones en los demás y en las habilidades sociales que adoptamos. Esto nos puede ayudar a estrechar vínculos y relaciones duraderas con las personas que nos solemos relacionar, así como, el ser una fuente trascendente para nuestra felicidad personal.

El vínculo entre la música y la inteligencia emocional es muy amplio. Si volvemos hacia las primeras civilizaciones, la música era utilizada como un elemento fortalecedor para el equilibrio armónico de las personas. En la antigua Grecia, la música formaba parte de la educación como un estímulo positivo hacia diferentes aspectos de la persona, el físico, lo emocional, lo conductual y lo estético. (López-Bernard, 2015)

La música no es solo un instrumento para la obtención de un lenguaje diferente, sino también es un componente trascendente para el desarrollo cognitivo y emocional del individuo. (López-Bernard, 2015). La praxis musical estimula los centros cerebrales encargados del desarrollo de las emociones, exteriorizando los sentimientos y enriqueciendo el cerebro para llegar a un estado de felicidad. (Moreno, 2003).

Las emociones se caracterizan por responder a dos dimensiones, tanto positivamente como negativamente. Las emociones positivas corresponden a la aproximación y las

negativas a la retirada. (Soria-Urios et al., 2011)¹. En ambas reacciones interviene el córtex prefrontal ventromedial. En el estudio musical no se aprecia estas dos clasificaciones respecto a las emociones, es decir, la música no induce emociones, sino que proyecta información emocional. No obstante, al ser la música un estímulo emocional, también, puede comunicar cambios fisiológicos en nosotros.

En la siguiente imagen, podemos observar que partes del cerebro intervienen en el procesamiento emocional que conlleva la música. Nos encontramos, el córtex orbitofrontal y el córtex prefrontal ventromedial, junto con el cíngulo anterior y, en conexión con áreas subcorticales:

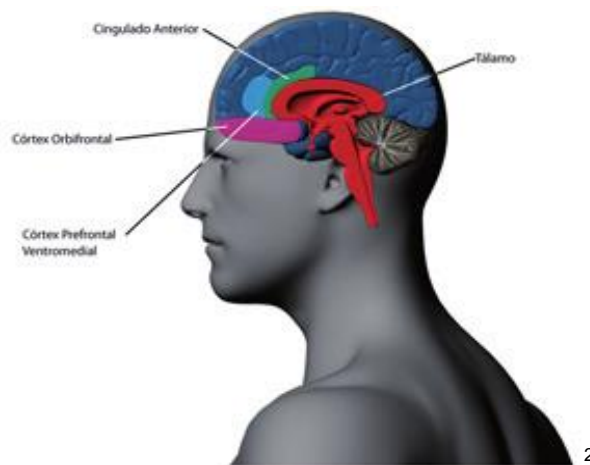


Figura 3: Partes del cerebro que intervienen en el procesamiento emocional musical

Finalmente, cabe puntualizar que, cada una de las zonas del cerebro que actúan a través del estímulo musical proceden con tres aspectos: el ritmo, el tono y la letra.

1.1.1. La educación musical

En lo que respecta a la educación musical, existen diferentes prácticas y niveles en los que se puede abordar la enseñanza. Se imparte música tanto en colegios (primaria y secundaria), como en escuelas especializadas y/o conservatorios.

Si nos centramos en los conservatorios, con la vigencia de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), se empieza una

² Fig. 3. Procesamiento emocional a partir de la música. El córtex orbitofrontal y el córtex prefrontal ventromedial, junto con el cíngulo anterior, en conexión con áreas subcorticales, están implicados en el procesamiento de las emociones a partir de la música. (Soria-Urios et al., 2011).

reforma de todo el sistema educativo. Dicha ley es la primera reforma que indaga con profundidad sobre los estudios especializados de música.

Con fundamentación en la LOGSE (art.39.1), los estudios musicales están organizados por tres etapas:

- El grado elemental, con un periodo de cuatro años.
- El grado medio, con una duración de seis años englobados en tres ciclos.
- El grado superior, compuesto por una variedad de especializaciones y una duración de cuatro años.

Dicha ordenación no fue revisada hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Educación del 3 de mayo de 2006, en la que se observan diferentes modificaciones sustanciales y variabilidad en la nomenclatura de los niveles musicales existentes, concretamente en el art. 45:

- Enseñanzas elementales, con un período en manos de cada Comunidad Autónoma.
- Enseñanzas profesionales, englobadas en un grado de seis cursos.
- Enseñanzas superiores, organizadas en un ciclo variable según las características de este.

Seguidamente, con la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, presenta medidas novedosas, como la creación de un “Consejo Superior de Enseñanzas Artísticas” y/o la modificación de la titulación de las enseñanzas profesionales de música.

Como última reforma educativa en el campo musical tenemos la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre³, el cual, se introducen nuevas medidas en los estudios musicales, entre otras, la equivalencia de los estudios superiores de música a una titulación universitaria de grado⁴.

Actualmente, la música se introduce en el mundo de la educación musical como un aspecto global en la formación del alumnado. Es un elemento universal que afecta directamente a nuestras emociones y un recurso beneficioso para el desarrollo de la

⁴ Modificación del apartado 3 del artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre.

persona. En efecto, la música favorece la interrelación, el mundo afectivo y la expresión, contribuyendo a la obtención de la felicidad y bienestar personal (Moreno y Müller, 2000).

1.1.2. La tarea del docente de música

La inteligencia emocional no solo es positiva en nuestro ámbito personal, sino también, su uso es muy optimista en el desempeño laboral. (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

En el caso de los docentes, al ser una profesión que requiere contacto directo, debería adoptar una serie de habilidades emocionales con una finalidad claramente educativa para el alumno. El alumno invierte gran parte de su infancia en las aulas y, por lo tanto, el docente acoge, en cierta manera, el papel de “educador emocional”. Dicha figura es un agente activo para la estimulación afectiva y regulación de sentimientos y/o emociones positivas y negativas, así como, el desarrollo de capacidades socioemocionales o la enseñanza de habilidades empáticas.

Si nos centramos en el ámbito de la educación musical, la inteligencia emocional se convierte en una herramienta fundamental para la música. El mundo de la música es un mundo de emociones, el cual, nos ofrece la posibilidad de poder transmitir las, o incluso, generarlas. Asimismo, en muchas ocasiones, es importante expresar correctamente una autogestión de dichas emociones y el educar para ello.

Las primeras investigaciones sobre las competencias profesionales en el ámbito de la educación musical nacen en Estados Unidos. Dichas investigaciones fueron realizadas por varios referentes teóricos como Baird (1958), Clinton (1962) y Coakley y Tolbert (1968). Más tarde, la asociación *Music Educators National Conference* (MENC) confeccionó una propuesta sobre las competencias profesionales adaptativas a los docentes de música, publicada en el informe *Teacher Education in Music: Final Report* (Klotman, 1972). En dicho informe se expresa que las cualidades y competencias que debe seguir el docente de música son:

- Cualidades personales, la continua formación en dicho campo y en otros, la relación con otros individuos, la búsqueda de correspondencia con otras disciplinas, la evaluación e identificación de ideas innovadoras, poner en práctica la imaginación y comprender la figura del profesor.

- Cualidades musicales, así como, el saber interpretar, componer, improvisar en diferentes variedades de estilos musicales, arreglar piezas y analizar y comprender obras musicales.
- Y, por último, cualidades profesionales, el tener conocimiento y una crítica propia sobre la educación y la música, ofrecer un amplio repertorio musical y el probar el concepto de música dentro de la enseñanza.

1.1.3. La IE como recurso en la docencia musical

La educación emocional es la procedencia consciente humana que se focaliza en desarrollar la IE en el estudiante. (Rodrigues da Silva, 2017). Bisquerra y Pérez (2012), con respecto de la educación emocional, la conceptualizan como: “un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo humano, con objeto de capacitarle para la vida y con la finalidad de aumentar el bienestar personal y social.

La educación emocional puede proyectarse sustancialmente en el estudiantado de música, ya que, dicho arte es emotivo por sí mismo. Por esta razón, el acto de cantar o tocar cualquier instrumento musical conlleva una serie de beneficios emocionales al alumno. Sin embargo, si dicho aprendizaje emocional no se lleva a cabo correctamente, puede llegar incluso a ser traumatizante.

Existen diversos autores que afirman lo expuesto, concretando qué eventos no exitosos sobre el escenario puede influir emocionalmente de una forma negativa a la persona y crear problemas emocionales, así como, la ansiedad escénica o el estrés psíquico. Los músicos son susceptibles a los síndromes de dolor crónico y trastornos motores, ya que, siempre se busca la actuación perfecta cuando es el momento de exponerse al público y a las diferentes críticas especializadas que puedan recibir. De esta manera, con una correcta educación emocional es posible contribuir al aprendizaje del alumno y saber lidiar de algún modo un eventual fracaso, así como, trabajar la automotivación, la autoexigencia y los impulsos emocionales.

Es importante tener en cuenta que los estudiantes de música tienen una parte técnica a la hora de cantar o tocar algún instrumento musical con la finalidad de realizar una buena ejecución o un buen trabajo en el instrumento. No obstante, es indispensable el factor

emocional, es decir, la capacidad de transmitir un discurso emocional. Dichos factores emocionales influyen de manera significativa en la formación musical del alumno, a través de: colaboración emocional y material de responsables; las relaciones interpersonales con los docentes; las experiencias anticipadas con la música tendenciadas de afectividad; y, la indagación temprana de un medio expresivo.

La IE es una herramienta óptima para organizar y equilibrar una convivencia armónica con las personas, por lo tanto, el ámbito musical, al ser un ambiente social por lo que precede, interfieren en las relaciones interpersonales. Por ejemplo, en una orquesta o en una banda de música, los músicos tienen que convivir y realizar y producir música llegando a formar una sintonía musical. Como se expuso anteriormente, Goleman (1996), expone que la comprensión emocional es un componente dominante en las relaciones sociales, así como, la empatía. De este mismo modo, el autoconocimiento, otra de las variables que contiene la IE, actúa representativamente en la vida de un músico. Dicha herramienta es determinante para el conocer cuáles son nuestras fortalezas y debilidades.

Kageyama (2015), precisa en un estudio dirigido a músicos de élite, que, ellos/as presentan rasgos significantes de autoconocimiento, ya que, saben con exactitud qué quieren, cómo lo quieren y por qué lo quieren acorde con la realidad que está viviendo en ese momento la persona.

De tal manera que, dicha acción metacognitiva emocional expuesta anteriormente puede ser potenciada con el desarrollo de la IE en un ambiente educativo musical con la finalidad de reforzar el aprendizaje significativo de la música centrándose en su función.

1.2. Concepto de Burnout

La terminación de *burnout* nace en los años sesenta relacionada con los deportistas de alto rendimiento. Se sitúa en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberg. No obstante, fue utilizado anteriormente por Graham Green considerándolo como un estado de “vaciamiento existencial”.

Freudenberg define el procedimiento del *burnout* como “el resultado de gastarse en el seguimiento de un conjunto imposible de expectativas (Freudenberg, 1975).

El término de *burnout* se asociaba al trabajo directo con personas tras un tiempo prolongado de alta implicación emocional con el cliente, con bajas posibilidades de control sobre esa situación. (Seligman, 1975).

Existen diferentes y múltiples teorías sobre el síndrome del burnout. Algunas de las más relevantes son:

- “Estado de fatiga o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo. (Herbert Freudenberger, 1974).
- “Es un proceso en el que las actitudes y las conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuesta al estrés laboral”. (Cherniss, 1980).
- “Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre entre individuos que trabajan con personas”. (Maslach & Jackson, 1986).
- "Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la implicación crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes". (Pines & Aronson, 1988).

Tras una extensa investigación científica y propuestas definitorias sobre el *burnout*, coinciden cinco factores característicos comunes: síntomas disfóricos y agotamiento emocional; alteraciones de conducta; síntomas de estrés y tácticas de evitación de la ansiedad; síndrome clínico laboral; y, menor rendimiento laboral, baja realización personal, insuficiencia e ineficacia en el trabajo, desmotivación y absentismo laboral.

Por consiguiente, varios autores (Mingote, 1997; Moriana & Herruzo, 2004; Gil Monte, 2005) estiman tres dimensiones básicas en el *burnout*:

- El agotamiento emocional: se refiere al desequilibrio de recursos emocionales, apareciendo percepciones de debilidad, sobreesfuerzo físico y hastío emocional. Dicha dimensión se caracteriza por la incapacidad de no poder dar más de sí mismo a los clientes.

- La despersonalización: consiste en la aparición de respuestas negativas, de insensibilidad o incluso desinterés en diferentes aspectos del trabajo. Esto conlleva una disminución de la calidad y desempeño de la persona frente al trabajo
- La baja realización personal: se basa en la aparición de sentirse incompetente profesional conllevando críticas negativas hacia uno mismo y hacia los demás.

1.2.1. ¿Cómo afecta el *Burnout* a la docencia musical?

Los estudios sobre la manifestación del burnout en diferentes colectivos específicos demuestran que dicho término prevalece en profesiones que requieren un contacto directo con las personas que son los beneficiarios del propio trabajo. (Fidalgo Vega, 2001). Con lo expuesto anteriormente nos referimos a que, una profesión como la de ser docente exige unas habilidades emocionales muy significantes.

Álvarez Gallego y Fernández Ríos (1991), clasifican los síntomas del *burnout* en cuatro categorías: psicosociales, conductuales, emocionales y defensivas. Los mismos autores exponen las diferentes dimensiones que se aplican al estado de “estar quemado” al campo de la docencia (Fernández Morante, 2011):

- Falta de energía y entusiasmo
- Descenso del interés por los alumnos
- Percepción de los alumnos como frustrantes, desmotivados...
- Alto absentismo y deseos de dejar la enseñanza por otra ocupación.

Las variables que afectan al docente en la manifestación del burnout pueden ser de tres tipos: individuales, el cual, nos referimos a la edad u otras variables sociodemográficas, a los correlatos fisiológicos, el locus de control, estrategias de afrontamiento, patrón de conducta tipo A, y autoestima; organizacionales, relacionadas con los conflictos y la ambigüedad de rol, así como, el número de alumno; y, por último, las contextuales, refiriéndonos al prestigio social de la figura del docente.

Algunos autores defienden que, aunque los resultados obtenidos en la enseñanza general sean transferibles a la investigación en profesores de música, “la propia naturaleza de la música, los prerrequisitos idiosincrásicos del profesor y las demandas propias del rol docente de música (por ejemplo, la interpretación) oscurecen la

generalización” (Madsen & Hancock, 2002). Algunos autores (Baker, 2005) mantienen que los profesores de música afrontan regularmente retos únicos en el área docente que provocan un alto riesgo de agotamiento. Sin embargo, la investigación en el área específica de burnout en el profesorado de música es escasa. (Fernández Morante, 2011).

1.3. Justificación e interés del tema

¿Por qué esta orientación a la música? El hecho de poder relacionar, en cierta manera, el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos junto a esta disciplina artística, me parecía una unión muy interesante. Desde pequeña estoy rodeada de música y, hoy día, me dedico a ello.

La música se trata de una experiencia artística que, como dice Pérez-Aldeguer, “tiene la capacidad de influir en el ser humano a todos los niveles: biológico, fisiológico, psicológico, intelectual, social y espiritual”. (Pérez-Aldeguer, 2008).

Llíria (un pueblo de Valencia), también llamado la “*Ciutat de la música*”, es la que me proporcionó el gusto por dicho arte. Escogí el saxofón, y llevo 16 años con él. Actualmente, curso segundo de interpretación en el Conservatorio Superior de Música de Castellón. Asimismo, también, realizo la carrera de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, la cual, estoy muy contenta.

Me gusta muchísimo las materias que se imparten en dicho grado universitario, sobre todo, el itinerario de Recursos Humanos, es por ello la focalización del Trabajo. El poder estudiar temas relacionados con el comportamiento de una persona en un ámbito laboral, es muy atrayente. El estudio sobre el trabajo emocional y social que requiere un puesto de trabajo, y más, un puesto cara al público, nos ofrece la aportación de estrategias, competencias y conocimiento que podremos desarrollar en ciertas situaciones futuras.

La IE es una herramienta muy valiosa en cualquier aspecto de nuestras vidas. En este caso, centrándonos en un entorno más profesional, en la mayoría de los puestos de trabajo, dicha herramienta es trascendental. El proyecto lo quise enfocar hacía el sector de la docencia musical, porque he tenido la experiencia de saber lo que es estudiar música con diferentes tipos de docentes.

Bajo mi experiencia, he de decir que la mayoría de las personas que estudian música, sean docentes o alumnos/as, porque, realmente les apasiona, son personas muy exigentes consigo mismas, ya que, el hecho de llegar a tocar bien el instrumento o

realizar bien su trabajo conlleva muchas horas de estudio⁵. De hecho, una de las frases que siempre me dice mi profesor actual de saxofón es: *“Aitana, si vols arribar lluny en aquest món de la música, no has de ser bona, has de ser la millor”*. Asimismo, los músicos estamos constantemente expuestos al público y a sus críticas, el cual, muchas de ellas no son constructivas.

En vista de lo anteriormente dicho, existen muchos docentes que, por el hecho de autoexigirse obtener un nivel superior para alcanzar el éxito, adoptan un comportamiento hacia sus alumnos/as muy estricto, y, esto provoca que, finalmente, la motivación de los propios alumnos/as disminuya. Por otra parte, también, existen docentes de música que directamente no disponen de ciertas habilidades sociales e, incluso, comunican una proyección negativa (psicológicamente hablando) ante el alumno/a. Es por esta razón, entre las anteriormente expuestas, la motivación de analizar y estudiar la influencia de la IE dentro del mundo de la música.

En suma, la música y las emociones están estrechamente relacionadas al individuo, es por eso por lo que la IE puede llegar a ser una herramienta muy eficaz para el desarrollo de la docencia musical.

1.4. Objetivos e hipótesis

Como hemos podido observar anteriormente, en el marco teórico, en el desarrollo de la carrera profesional estudiada (docencia de música), en el rendimiento laboral de dicha y en su bienestar laboral, es relevante la IE, es decir, el disponer de ciertas habilidades sociales y organizativas favorecerá la calidad laboral ofrecida y propondrá grandes oportunidades.

El objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado es poner a prueba la influencia de la IE en el bienestar y rendimiento laboral de los docentes de música. Asimismo, analizaremos la variable del *Burnout* para observar e investigar si en cierta manera también es influyente en el entorno laboral del docente.

El presente proyecto de Investigación está enfocado, aparte de analizar el nivel de IE que adopta la docencia musical, a hacernos reflexionar la importancia, entre otras cosas, de la gestión emocional dentro del mundo laboral. Al fin y al cabo, la educación es una de las herramientas más valiosas que podemos poseer.

⁵ Existen muchas teorías sobre las horas de estudio de un músico. Entre ellas, nos encontramos, las ocho horas diarias de estudio para llegar al éxito. (Gladwell, 2008).

Hipótesis

Hipótesis 1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la IE de los docentes de música y su bienestar laboral.

Hipótesis 2: Existe una relación estadísticamente significativa entre la IE de los docentes y su rendimiento laboral percibido.

Hipótesis 3: Existe una relación estadísticamente significativa entre el *Burnout* y el entorno laboral del docente.

2. Metodología

El método que se ha llevado a cabo para la realización de este trabajo está basado en la obtención de datos de un cuestionario elaborado por los tutores Edgar Bresó Esteve y Martín Sánchez Gómez. Asimismo, se ha efectuado una amplia búsqueda bibliográfica sobre el concepto de Inteligencia Emocional y cómo influye en un sector laboral determinado, en este caso, la docencia musical.

A través del cuestionario, podremos identificar y analizar la importancia que tiene la Inteligencia Emocional en el sector de la docencia musical. Por esta razón, para el análisis, cuantas más muestras podamos obtener, alcanzaremos más información y el trabajo será más concluyente. Así pues, podremos afirmar la importancia de la Inteligencia Emocional para el desarrollo profesional de un trabajador, para su rendimiento laboral y para lograr un espacio de trabajo más favorecedor.

2.1. Muestra

Para la realización del presente proyecto de investigación hemos obtenido la colaboración de 140 docentes que imparten música, procedentes de diversas organizaciones musicales.

Toda la muestra ha respondido las mismas cuestiones, para así, más tarde, analizar algunas variables descriptivas (Inteligencia Emocional y *Burnout*)⁶ y poder focalizar nuestro estudio.

⁶ Inteligencia Emocional: Percepción Interpersonal, Percepción intrapersonal, Asimilación Emocional, y Regulación Emocional. *Burnout*: Agotamiento Emocional, Cinismo, y Eficacia Profesional.

Entre el total de participantes, de los 140 profesionales, 60 son hombres (42,9%) y 80 mujeres (57,1%). El rango de edad está entre los 18 y los 64 años, completando así, una media de 41,19 años. Todos/as ellos/as son procedentes tanto de escuelas pequeñas de música, de sociedades musicales, como de conservatorios profesionales y superiores de música. Por consiguiente, tenemos muestras de trabajadores que imparten distintos niveles de música. De tal manera que, podremos considerar diferentes perspectivas, teniendo en cuenta que la impartición de clases a alumnos de diferentes edades no es la misma. Entre ellos, podemos mencionar que han colaborado trabajadores del Conservatorio Superior de Música de Castellón, trabajadores del Conservatorio Superior de Castilla La-Mancha, del Conservatorio Profesional de Música de Benaguasil (Valencia), y trabajadores de la Unió Musical de Llíria (Valencia).

2.2. Instrumento

El instrumento de medida que se ha empleado ha sido un cuestionario elaborado por los docentes Edgar Bresó Esteve y Martín Sánchez Gómez, fundamentado con diferentes tipos de escala. (véase en el Anexo 1)

El cuestionario tiene una duración aproximadamente de 10 minutos, en el cual, se encuentran diferentes escalas que se pasan a detallar:

- Características demográficas (sexo, edad, estado civil, puesto de trabajo, posición en el trabajo, etc.).
- Bienestar Psicológico, valoradas por una escala Likert de frecuencia del "0" (nunca me he sentido así), hasta el "6" (siempre/todos los días me siento así).
- Cuestionario sobre rendimiento laboral, con un baremo más pequeño (del "0", raramente/nunca, hasta el "4", a menudo/siempre).
- Cuestionario sobre Inteligencia Emocional, con una valoración graduada desde "totalmente en desacuerdo", hasta "totalmente de acuerdo" (del "0" al "7" respectivamente).

En este caso, para medir los niveles de IE y *Burnout*, que son las variables estudiadas en dicho trabajo, hemos utilizados dos métodos:

Respecto a la IE, *Wong and Law Emotional Intelligence Scale* (WLEIS-S). Dicha escala contiene 16 elementos con diferentes opciones de respuesta que van del 1 (totalmente en desacuerdo) al 7 (totalmente de acuerdo). Estas evalúan cuatro dimensiones de la IE: una valoración de las emociones propias, una valoración de las emociones ajenas, el uso de las emociones y la regulación de las emociones. Por ejemplo, algunos de los

enunciados son: “Tengo un buen control de mis propias emociones” o, “Realmente entiendo lo que siento”. (Wong & Law, 2002).

En referencia al *Burnout*, hemos utilizado la escala versión española *Maslach Burnout Inventory–General Survey* (MBI-GS). (Schaufeli et al., 1996). Es un cuestionario compuesto por 15 ítems que se puntúan en una escala *Likert* del 0 (nunca) al 6 (todos los días). Asimismo, dichos ítems se dividen en tres dimensiones:

- agotamiento emocional (5 ítems)
- cinismo (4 ítems)
- eficacia profesional (6 ítems).

Por otro lado, a parte del cuestionario realizado, también se ha efectuado una búsqueda profunda bibliográfica. Se ha investigado tanto en webs, en reglamentación jurídica, en artículos científicos, como en libros de texto. Además, cabe puntualizar que, al cursar el grado superior de música en el Conservatorio, hemos utilizado libros de texto de algunas de las asignaturas⁷ impartidas en el mismo para la elaboración del presente proyecto.

2.3. Procedimiento

Para llevar a cabo el procedimiento del presente estudio, primeramente, se ha enviado el cuestionario realizado a una amplia cantidad de docentes de música. Para ello, hemos contactado vía online, mediante redes sociales, como “*Whatsapp*”, “*Instagram*”, y/o “*Facebook*”, ya que, por circunstancias actuales de salud (Covid-19), se ha dificultado la comunicación presencial.

Una vez enviado el cuestionario por diferentes plataformas, los participantes contestaron de forma anónima las cuestiones destacadas anteriormente.

Asimismo, cabe destacar que, a continuación de haber analizado las muestras que se han llegado a conseguir (140 muestras), teniendo en cuenta que un sector tan específico en el mundo de la docencia, en este caso, el de la música, no tiene tan fácil acceso como la docencia en general. También, se ha utilizado una muestra recogida por un compañero/a sobre el sector de la docencia en general. De esta manera, nos ha permitido elaborar, con dichos datos recogidos, una “Prueba T”, es decir, una comparación entre los niveles de Inteligencia Emocional que adoptan los/as docentes

⁷ Técnica corporal y movimiento, Estética de la música, Historia de la música y Organología.

que imparten música y los docentes que no imparten música. Dicha prueba la podremos observar en el siguiente apartado de resultados.

Antes de empezar el proyecto se hizo una reunión con todos los alumnos del tutor responsable del TFG. Todos/as nosotros/as debíamos utilizar dicho cuestionario, por lo tanto, este abarca diferentes áreas a trabajar. No obstante, como cada uno/a de nosotras/as ha de realizar su proyecto individual, cada uno/a escogimos las áreas que necesitábamos para centrar el mismo. En mi caso, se ha seleccionado las variables de la Inteligencia Emocional y del *Burnout*.

Finalmente, una vez obtenidos todos los datos, se han analizado y se han sacado conclusiones, con la finalidad de, saber si se han cumplido las hipótesis planteadas y los objetivos propuestos.

3. Resultados

Tras un análisis de las muestras expuestas anteriormente, se ha obtenido una serie de resultados informativos con los que podremos reafirmar o no las hipótesis planteadas al inicio del trabajo. Para la exposición y explicación de los siguientes resultados primeramente se realizará un análisis para constatar la fiabilidad de las muestras con las variables trabajadas. También, se llevará a cabo un estudio descriptivo, dónde se podrá observar la media simple de cada variable, y, por último, se efectuará un análisis de correlaciones, el cual estudiaremos las relaciones y puntuaciones existentes entre variables.

3.1. Análisis de fiabilidad

El análisis de fiabilidad nos permite obtener información sobre la replicabilidad o consistencia interna y equivalencia, así como detectar elementos problemáticos del instrumento trabajado. En este caso, la herramienta de análisis que se ha empleado es “Alfa de Cronbach”. Dicha herramienta es un coeficiente para la medición de fiabilidad de una escala o una prueba, el cual se fundamenta con la media de las correlaciones entre las diferentes variables aprovechadas que constituyan la escala o la prueba.

El coeficiente Alfa de Cronbach fluctúa en un intervalo del 0 al 1. Cuando el resultado se aproxime más al 1, existirá más consistencia entre los ítems utilizados.

En el estudio llevado a cabo se ha conseguido una puntuación de 0,88 de entre 6 elementos en cuanto el agotamiento emocional; una puntuación de 0,83 de entre 4 elementos de cinismo y una puntuación de 0,70 de entre 6 elementos respecto a la eficacia profesional. Las tres puntuaciones se acercan mucho al 1, obteniendo así, una fiabilidad entre variables muy alta.

Tabla 1. *Fiabilidad Agotamiento Emocional*

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N.º de elementos</i>
0,88	6

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: *Fiabilidad Cinismo*

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N.º de elementos</i>
0,83	4

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3: *Fiabilidad Eficacia Profesional*

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N.º de elementos</i>
0,70	6

Fuente: Elaboración propia

3.2. Análisis descriptivo

Respecto al análisis descriptivo, trataremos una descripción de las tendencias clave de los datos obtenidos. De esta forma, se cuantificará cada una de las medias simples respectivas a las diferentes variables. Dicha muestra de datos es trascendente en el presente estudio, ya que, es una herramienta muy eficaz para sostener o desmentir las hipótesis expuestas anteriormente.

Asimismo, se ha agrupado una serie de ocho variables clasificadas en dos constructos, las cuales tienen relación con las preguntas efectuadas en el cuestionario presentado, en este caso, a los docentes que imparten música, y que, reúnen en todo momento correlación con la Inteligencia Emocional y el *Burnout*. Las siguientes variables son:

- **Percepción intrapersonal**, capacidad que tienen las personas para sentir y expresar los propios sentimientos de una forma u otra. En dicha variable se ha conseguido una puntuación máxima de 7 y mínima de 3,50, comprendiendo una media de 5,49.
- **Percepción interpersonal**. Es la capacidad de percibir y tomar en consideración los sentimientos y emociones de otros de una forma u otra, obteniendo así, un máximo de 7 y un mínimo de 2,50, correspondiente a una media de 5,51.
- **Asimilación emocional**, habilidad que adoptamos cuando somos capaces de reconocer los sentimientos cuando razonamos o solucionamos problemas. Además, es una variable que se centra en observar las emociones que afectan al sistema cognitivo, y cómo nuestros estados afectivos afectan refuerzan la toma de decisiones. La asimilación emocional ha conseguido un máximo de 7, un mínimo de 0,80 y en total, una media de 5,59.
- **Regulación emocional**, competencia para aumentar, disminuir o suprimir un estado afectivo presente en nosotros. Existen dos estrategias para la regulación emocional: la reevaluación, que consta en ofrecer un significado “no emocional” a un suceso; y la supresión, para tratar de controlar la respuesta somática de una emoción. En este caso, dicha variable, ha obtenido una puntuación máxima de 7, una mínima de 3,75 y una media de 5,71.
- **Inteligencia emocional Total**, cuyo máximo ha resultado ser un 7 y el mínimo un 3,81, obteniendo una media de 5,58.

Una vez mencionadas las variables que engloban la inteligencia emocional, analizaremos las variables que corresponden al burnout. Estas son las siguientes:

Agotamiento emocional, con una puntuación máxima de 6 i una puntuación mínima de 0. En total, una media de 2,13.

- **Cinismo**, con una puntuación similar al agotamiento emocional, un máximo de 6 y un mínimo de 0. No obstante, obtiene una media de 1,45.
- **Eficacia profesional**, con un máximo de 6 y un mínimo de 2, consiguiendo una media de 4,88.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos

Variables	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Percepción intrapersonal	3,50	7	5,49	0,78
Percepción interpersonal	2,50	7	5,51	0,86
Asimilación emocional	3,00	7	5,59	0,82
Regulación emocional	3,75	7	5,71	0,80
IE total	3,81	7	5,58	0,74
Agotamiento emocional	0	6	2,13	1,58
Cinismo	0	6	1,45	1,43
Eficacia profesional	2	6	4,88	0,74

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar, hay una diferencia de tendencia entre los diferentes constructos. Respecto a la inteligencia emocional percibimos que todas las dimensiones que la componen alcanzan una media de 5, siendo la regulación emocional la variable con la media más alta.

Por otro lado, si nos fijamos en las dimensiones del *Burnout*, a diferencia de la inteligencia emocional, el agotamiento emocional i el cinismo obtienen puntuaciones más bajas, existiendo personas que llegan a no experimentar dichas sensaciones. El cual, es un resultado positivo teniendo en cuenta que son dimensiones negativas. Por consiguiente, la eficacia profesional tiene una media más alta en comparación con las

otras dos variables del *Burnout*, pero más baja que las variables de la Inteligencia Emocional.

Finalmente, si nos centramos en la Inteligencia Emocional total, la diferencia que existen entre el mínimo (3,81) y el máximo (7) no es muy considerable, ya que la puntuación mínima está por encima de la media respecto a la puntuación máxima. No obstante, hay personas las cuales han realizado el cuestionario con niveles de Inteligencia Emocional menores que otras.

3.3. Análisis de correlaciones

El análisis de correlaciones es una herramienta con la finalidad de saber si, en este caso, las dos variables (Inteligencia Emocional y *Burnout*) junto con sus diferentes dimensiones están relacionadas entre sí. Dicha correlación nos permitirá medir el signo y la magnitud de la tendencia entre ellas. Para ello, utilizamos el coeficiente de Pearson. El coeficiente de Pearson es un índice, el cual, se encuentran valores absolutos que oscilan entre el -1 y el 1.

El signo del resultado nos indica la dirección de la relación, es decir, dependiendo de si es positivo o negativo, aumentará la relación o la disminuirá. Cuando se trata de una puntuación positiva, existe una relación directa o positiva; cuando la relación es negativa, se trata de una relación indirecta, inversa o negativa; y, si la relación es nula, no existen ningún tipo de tendencia entre ambas variables. Por consiguiente, si nos centramos en la magnitud de la tendencia, ésta nos manifestará la fuerza de la relación entre las variables. Cuanto más se aproxime el valor a -1 o a 1, más fuerte será la tendencia de los valores o, puede que sea menor la dispersión existente en los puntos que hay alrededor de dicha tendencia. Si la correlación vale exactamente -1 o 1, la tendencia será “perfecta”.

En el caso de que el coeficiente de correlación se acerque al 0, la tendencia será más débil y habrá más dispersión en la manifestación de los puntos. Si la correlación vale exactamente 0, las variables no estarán correlacionadas.

Tabla 5. Análisis de correlaciones

	Percepción interpersonal	Asimilación emocional	Regulación emocional	IE total	Agotamiento emocional (burnout)	Cinismo (burnout)	Eficacia profesional (burnout)
Percepción interpersonal	1						
Asimilación emocional	,74**	1					
Regulación emocional	,80**	,83**	1				
IE total	,91**	,90**	,93**	1			
Agotamiento emocional (burnout)	-,13	-,30**	-,23**	-,24**	1		
Cinismo (burnout)	-,25**	-,39**	-,33**	-,35**	,73**	1	
Eficacia profesional (burnout)	,31**	-,31**	-,31**	,36**	-,18*	-,28**	1

**La correlación es significativa en el 0,01 (bilateral)

*La correlación es significativa en el 0,05 (bilateral)

La tabla expuesta anteriormente consta del análisis de correlaciones que existe entre las variables de Inteligencia Emocional y *Burnout* de los docentes de música.

Primeramente, nos centraremos en las correlaciones que existen entre los propios constructos. Respecto al constructo de la Inteligencia emocional y sus correspondientes dimensiones, observamos que entre ellas ofrecen una correlación muy significativa y positiva. Cuanta más IE, más percepción interpersonal, más asimilación emocional y más regulación emocional. Entre ellas, los resultados son muy similares, no obstante, la dimensión con mayor aumento cuando existe una Inteligencia Emocional alta es la regulación emocional, con una puntuación del ,93**.

Por otro lado, si analizamos el constructo del burnout, la correlación que existe entre el agotamiento emocional y el cinismo es de ,73**, es decir, adoptan una relación muy positiva y significativa. Cuanto más agotamiento emocional, más cinismo. Sin embargo, si nos fijamos en la correlación que hay entre el agotamiento emocional (concepto negativo) y la eficacia profesional (concepto positivo), obtenemos un resultado muy poco significativo (-,18*) y con signo negativo, en efecto que, cuanto más agotamiento emocional, menos eficacia profesional. De la misma forma, respecto a la correlación entre la eficacia profesional y el cinismo, alcanzamos también una puntuación de signo

negativo, pero con una significación más alta ($-, -28^{**}$). Por lo tanto, dicha información nos referencia que la relación que existe entre la eficacia profesional y el cinismo es más fuerte que la eficacia profesional y el agotamiento emocional.

En segundo lugar, analizaremos las correlaciones existentes entre constructos diferentes. Un dato que debemos destacar es el resultado entre la dimensión percepción interpersonal y la dimensión de agotamiento emocional, el cual, no existe significación alguna. Dicha puntuación es $-, -13$.

Asimismo, las dimensiones entre la variable IE y la variable *Burnout* con la puntuación más significativa es la correlación que existe entre asimilación emocional y cinismo ($-, -39^{**}$), es decir, cuanta más asimilación emocional, menos cinismo. No obstante, no hay mucha diferencia con la potencia correlacional entre las demás dimensiones.

Finalmente, cabe puntualizar que la relación entre las dimensiones de la IE y el *Burnout* ofrecen unas correlaciones coherentes. Cuanta más IE, menos agotamiento emocional ($-, -24^{**}$) y menos cinismo ($-, -35^{**}$) y, cuanta más IE, más eficacia profesional ($-, 36^{**}$).

3.4. Prueba T. Análisis comparativo de los niveles de IE entre docentes que imparten música y docentes que no imparten música.

La siguiente Prueba T consiste en una comparación de los resultados de dos muestras independientes. De esta manera, nos ofrecerá conocimiento sobre si dichas muestras (docentes de música y docentes que no imparten música) tienen una relación significativa o no respecto a la IE. Para saber si se cumple con el criterio de significación, los resultados de la muestra deben ser menores a 0,05, es decir, si la puntuación es menor a 0,05, los resultados serán significativos.

Tabla 6. Prueba T (Diferencia de los niveles de IE entre docentes que imparten música y docentes que no imparten música.)

		F	Sig. (bilateral)
Percepción intrapersonal	Se asumen varianzas iguales	1,87	,24
	No se asumen varianzas iguales		,23
Percepción interpersonal	Se asumen varianzas iguales	1,13	,10
	No se asumen varianzas iguales		,09
Asimilación emocional	Se asumen varianzas iguales	0	,42
	No se asumen varianzas iguales		,42
Regulación emocional	Se asumen varianzas iguales	1,9	,07
	No se asumen varianzas iguales		,06
IE total	Se asumen varianzas iguales	,56	,14
	No se asumen varianzas iguales		,13

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar, los resultados obtenidos en la prueba t (véase tabla 6) de todas las variables expuestas son mayores a 0,05, el cual representa que no existe significación entre una muestra y otra. No obstante, en relación con la variable percepción interpersonal y regulación emocional, los resultados se aproximan mucho al 0,05, obteniendo una puntuación de ,10 de percepción interpersonal y ,07 de regulación emocional. Por lo tanto, en dichas variables alcanzan una puntuación más alta los docentes de música que los docentes que no imparten música.

Respecto a lo anteriormente expuesto, podemos expresar que, el análisis se cumple parcialmente, ya que no hay gran diferencia entre las muestras estudiadas. También, hemos realizado el análisis con una muestra de 140 docentes de música. Sin embargo, si se hubiera logrado efectuar la Prueba t con más cantidad de muestra, posiblemente se podría ofrecer conclusiones más concretas.

4. Propuesta de intervención

4.1. Presentación de la propuesta

Para complementar el proyecto de investigación, realizaremos una propuesta de intervención sobre la Inteligencia Emocional dentro del mundo de la docencia musical, con la finalidad de ampliar el desarrollo de habilidades sociales y poder generar un entorno de aprendizaje más positivo en el aula.

4.2. Destinatarios

Dicha propuesta está dirigida a docentes que imparten clases prácticas (clases individuales de instrumento, banda/orquesta, grupos de cámara, etc.) en un Conservatorio profesional de música. No obstante, será aplicable para cualquier otra asignatura, siempre y cuando, se adapte a las necesidades de esta.

El conservatorio profesional es un espacio con personas de todas las edades. Teóricamente, lo cursan personas entre los 12 hasta los 18 años, aun así, puede haber personas que tengan una edad superior. Asimismo, cabe destacar que, la mayoría de las personas que estudian un grado profesional de música, están al mismo tiempo, compatibilizándolo con la escuela, el instituto o el trabajo.

4.3. Objetivos de la propuesta

El objetivo general de la aplicación de este programa de intervención es trabajar con los/as docentes de música una serie de habilidades sociales y competencias para potenciar la IE en la enseñanza musical.

Con el desarrollo de esta propuesta de intervención, se pretende conseguir:

- Trabajar con los/as docentes habilidades sociales para fomentar la adquisición de conocimientos acerca de la IE y destacar la importancia que tiene la aplicación de estas, en este caso, en el ámbito laboral.
- Promover el autoconocimiento del docente para incrementar su salud emocional y, así, adoptar cierta autogestión emocional en el momento de impartir una clase.
- Desarrollar nuevas estrategias de interacción para mejorar la relación “profesor/a-alumno/a” y poder crear un entorno laboral y de aprendizaje favorecedor.

- Proporcionar estrategias de resolución de conflictos y toma de decisiones para usar como recurso de aplicación si es necesario.

4.4. Metodología

La propuesta de intervención está dividida en diferentes sesiones. Primeramente, se realizará una evaluación de la IE con la que contaremos con el cuestionario, en el cual, se ha basado el Trabajo Fin de Grado (Anexo 1). Seguidamente, se presentará la propuesta de intervención y cómo se desarrollarán cada una de las actividades. Dichas actividades serán tanto sesiones individuales, como grupales, y, algunas con intervención del alumnado. Finalmente, para concluir dicho proyecto, cuando pase un mes de la realización de este, se volverá a intervenir y se volverá a realizar los cuestionarios que se pondrán en práctica. De esta manera, podremos observar si ha habido una evolución respecto a los niveles de IE.

4.5. Actividades

Sesión 1: PRESENTACIÓN

Actividad 1: Presentación del programa

En primer lugar, se reunirán los/as docentes del Conservatorio en un aula y se presentará el desarrollo del proyecto y cuáles son los objetivos que conseguir. Seguidamente, los docentes comunicarán a todos sus alumnos sobre la existencia del programa y la disposición de colaboración que les gustaría que adoptaran.

Sesión 2: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL AUTOCONOCIMIENTO

Actividad 1: Explicación del concepto IE, sus diferentes dimensiones y el por qué es positivo aplicarla.

Se realizará una exposición teórica mediante una presentación *Power Point*, el cual, se expondrá “¿Qué es la IE?”, “¿Cuáles son sus dimensiones?”, “¿Para qué sirve?”, y, “¿Qué beneficios aporta en un ámbito laboral?”. Asimismo, se elaborarán actividades prácticas aplicadas de psicomotricidad, expresión y creatividad. (Actividad exclusiva para los/as docentes).

Actividad 2: Explicación de la importancia del reconocimiento de las propias emociones y del autocontrol de estas, enfocado a un entorno profesional.

Se elaborará una actividad que consistirá en la presentación de dos aspectos de cada docente que formen parte de sí mismos en un plano emocional, social y profesional. Dicha actividad facilitará el autoconocimiento y el conocer mejor al resto de docentes. (Actividad grupal exclusiva para los docentes).

Actividad 3: Una vez expuestos y trabajados los conceptos de IE y autoconocimiento, se llevará a cabo una intervención por parte de los alumnos/as.

Los alumnos/as deberán realizar un cuestionario, totalmente anónimo, de satisfacción sobre su docente. En dicho cuestionario, se expondrán preguntas sobre la tarea del docente, la interacción con el alumno/a o el grupo y las unidades impartidas durante el curso. Por ejemplo, se podrían utilizar ítems como: *“El docente ha impartido de forma clara y dinámica sus explicaciones”*, *“El docente procura saber si entendemos lo que explica”*, *“El docente fomenta la participación en el aula”*, *“El docente presenta una actitud receptiva y respetuosa hacia el alumnado”*, etc. Dichos ítems tendrán una amplitud de respuesta de 5 puntos, dónde 1 correspondería a “Totalmente en desacuerdo” y 5 a “Totalmente de acuerdo”.

Finalmente, los cuestionarios se harán llegar a cada docente. Con la presente actividad, se pretende llevar a cabo una autorreflexión en base a la actividad trabajada anteriormente y el cuestionario recibido por parte del alumno. (Actividad individualizada del docente e intervención del alumno/a).

Sesión 3: PERCEPCIÓN INTERPERSONAL

Actividad 1: Explicación de la importancia del reconocimiento de las emociones de los alumnos/as. Es sustancial que sepamos reconocer nuestras propias emociones, pero también, lo es el reconocer las emociones de los demás, ya que, de esta manera, podrá existir más acercamiento con el alumno/a y aumentar así, los niveles de empatía con el/ella. (Actividad grupal exclusiva para los docentes)

Actividad 2: Tras la efectuación de la explicación, pasaremos a una actividad más práctica. Dicha actividad consistirá en una ficha con una serie de preguntas de cada alumno/a que deberá rellenar cada docente. En la ficha constarán diferentes tipos de ítems, tanto de respuesta cuantitativa, como de respuesta cualitativa. Por ejemplo: *“Señala ciertas habilidades que posee el alumno con el instrumento”*. *“El alumno*

muestra interés por la asignatura”, “El alumno actúa de una manera receptiva y respetuosa en el aula”, “El alumno pone en práctica las recomendaciones y los recursos ofrecidos en clase”, etc. Más tarde, el/a docente se reunirá con el alumno/a en el aula y se hablará con el/ella los aspectos expuestos en la ficha.

Esta actividad está enfocada al acercamiento con el alumno/a, con la finalidad de producir una comunicación activa en el aula y una conexión más cercana entre el/a docente y el alumno/a. Asimismo, creo que es muy positivo realizar críticas constructivas al alumno/a para que pueda mejorar en un futuro con su instrumento y reconocer también sus virtudes para motivarlo/a.

Cabe puntualizar que, dicha actividad podría adaptarse para realizarla mensualmente con el alumno/a y así observar el progreso de este/a. (Actividad individualizada para el/a docente con intervención del alumno/a).

Sesión 4: LA COMUNICACIÓN

Actividad 1: Se efectuará una explicación sobre los diferentes tipos de comunicación que existen (pasiva, asertiva, agresiva) tanto a los alumnos/as, como a los/as docentes, y, se expondrán estrategias para alcanzar una comunicación asertiva.

A continuación, se realizará una dinámica entre alumnos y docentes, el cual, los alumnos/as dispondrán de una ficha cada uno. En dicha ficha estarán expuestos todos los tipos de comunicación explicados anteriormente, junto con una casilla al lado. De esta manera, ellos/as marcarán con una cruz el tipo de comunicación que creen que utiliza su respectivo docente hacia el/ella, y, además, deberán redactar en el mismo papel una breve justificación de la elección. La ficha del alumno/a será totalmente anónimo.

También, dicha actividad, la realizará el propio docente sobre él/ella mismo/a, es decir, deberá marcar la casilla del tipo de comunicación que cree que utiliza en la impartición de las clases, junto con su justificación.

Finalmente, todas las fichas de los alumnos/as serán entregados a cada uno de los docentes con la finalidad de que los/as propios/as docentes puedan observar cómo se sienten en cierta manera los alumnos/as y puedan comparar sus propios resultados con los de sus alumnos/as para analizar si coinciden o existe una discordia entre los resultados. (Actividad individualizada para el/a docente con intervención del alumno/a).

Sesión 5: EMPATÍA Y ESCUCHA ACTIVA

Actividad 1: Explicación breve sobre “¿Qué es la empatía?” y “¿Qué es la escucha activa y cuáles son sus beneficios dentro del mundo laboral?”

Seguidamente, se realizará una actividad para poner en práctica lo anteriormente expuesto. La actividad constará de una participación activa entre el/la docente y el alumno/a, el cual, el docente le mostrará al alumno/a ciertas imágenes de diferentes situaciones y, a continuación, le preguntará al mismo/a que emociones siente al observar cada una de ellas. Por ejemplo: ¿Qué siente al ver una imagen de un helado?, ¿Y al ver una imagen tocando el instrumento en público?, etc.

El objetivo de dicha práctica es que el alumno/a se abra más emocionalmente y se establezca, en cierta manera, una aproximación entre alumno/a y docente, así como, el tener conocimiento sobre lo que sienten cada uno de ellos/as en ciertas situaciones relacionadas a la música y el poder finalmente, empatizar con los mismo/as. (Actividad individualizada para el/a docente y el/a alumno/a).

Sesión 6: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Actividad 1: En la siguiente actividad se explicará que son los conflictos, cómo se pueden identificar, las causas más frecuentes que se pueden producir en la aparición de estos y, por último, proporcionar estrategias para la resolución de conflictos.

Para poner en práctica la teoría se creará una especie de *role playing*, el cual consistirá en que los alumnos/as recreen varios roles de alumno/a y cada uno/a de los/as docentes deberá resolver dicha situación cómo ellos/as crean conveniente. Por ejemplo: se le dice al alumno/a que cuando el/a profesor/a le hable, él/ella mire hacia abajo; o, el alumno/a le tiene que decir al docente que no entiende nada, varias veces; o, el alumno/a tiene que hacer todo lo contrario a lo que diga el/la docente; etc. De esta manera, se podrá observar como el/a profesor/a actúan ante situaciones de ese tipo.

La presente actividad se desarrollará con la finalidad de reflexionar con uno/a mismo/a como actuamos ante situaciones más complejas y si de esta forma estamos ayudando y favoreciendo el aprendizaje del alumno/a. (Actividad individualizada para el/a docente y el/a alumno/a).

Sesión 7: ¡TODOS JUNTOS, TIEMPO DE CALIDAD!

“¡TODOS JUNTOS, TIEMPO DE CALIDAD!” será la actividad con la que finalizará el proyecto de intervención, siendo esta especialmente diferente al resto de sesiones. Su desarrollo constará de la realización de una salida, en el cual, consistirá en ir a ver un concierto, ya sea, de alguna banda/orquesta profesional, amateur o cualquier concierto solista.

Sería interesante poder llevar a cabo dicha actividad mensualmente, y que, además, los/as alumnos/as participaran en la elección del concierto que les gustaría ver.

Con la presente dinámica se pretende crear vínculos profesionales más estrechos, motivar al alumnado y, al mismo tiempo, adquirir más cultura musical.

Para concluir el ciclo de sesiones, se realizará un cuestionario de evaluación sobre el grado de satisfacción que les ha producido dicho proyecto de intervención, es decir, si les ha beneficiado de alguna manera en su labor como docente y/o si ha mejorado progresivamente la relación docente-alumno/a.

5. Discusión/Conclusiones

Hasta la fecha, siempre he querido de alguna manera conectar los conocimientos obtenidos en dicha carrera y los estudios musicales, y, ahora, puedo decir que, mi objetivo se ha cumplido.

En base a todo lo analizado y estudiado en el trabajo, podemos reafirmar que la música y las emociones están muy conectadas. Si nos fijamos en los resultados obtenidos tras el cuestionario, vemos cómo, las hipótesis planteadas inicialmente se cumplen, es decir, la IE sí que es un recurso en la docencia musical y sí que influye a la hora de impartir clases.

Consolidamos, que todas las dimensiones, tanto las de la IE, como las del *Burnout* adoptan una coherencia y un sentido, siendo la dimensión más dominante en el sector, la Regulación Emocional. Asimismo, adquieren bajos niveles de *Burnout*, produciendo así, una eficacia profesional más favorable.

Sin embargo, los objetivos que tenía hacia la “Prueba T” (el análisis comparativo de los niveles de IE entre docentes que imparten música y docentes que no imparten música)

se han cumplido parcialmente. Esperaba que los niveles de IE de los docentes de música obtuvieran unos resultados más elevados que los docentes que no imparten música, ya que, al ser la música una disciplina que requiere constante esfuerzo emocional, la IE estaría más presente. No obstante, los resultados están basados en una muestra de 140 docentes de música. Por tanto, se deduce que, si pudiéramos obtener más muestra de la que disponemos, el análisis sería más sólido y posiblemente se podría alcanzar los objetivos previstos.

Por otro lado, tras el estudio de la IE y el *Burnout* en la docencia musical, he querido plantear una propuesta de intervención para mejorar los niveles de IE entre los docentes. Me ha parecido muy interesante y he disfrutado mucho realizándola, pues no había elaborado nunca una intervención de mejora. Y, en realidad, no sé exactamente si podría llegar a funcionar, pero... ¿Por qué no?

Asimismo, y como consecuencia de la Covid-19, actualmente presente, me he visto con ciertas limitaciones, ya que, hubiera sido muy atrayente el hecho de poder asistir presencialmente a un cierto Conservatorio de música y realizar alguna entrevista a diferentes docentes. No obstante, me quedo satisfecha, teniendo en cuenta la situación con la colaboración que he recibido hacia mi Trabajo de Fin de Grado.

También, he de puntualizar que, en mi opinión, la docencia es un sector laboral bastante complejo, y, en muchas ocasiones, muy poco reconocido. La educación es una herramienta que contiene mucho poder y, dentro de la sociedad, el docente es uno de los promotores del desarrollo de esta. Por esta razón, es imprescindible que, dentro del mundo de la docencia, existan niveles altos de IE, y así, poder llegar a lograr un bienestar laboral y un elevado rendimiento de trabajo, además de, crear motivación hacia el aprendizaje al alumnado.

Es más, con fundamentación a lo anteriormente expuesto, me reafirmo a la complejidad que conlleva un puesto de trabajo como la docencia. Actualmente, trabajo en una escuela de música impartiendo clases de saxofón. Bajo mi punto de vista, diré que, si es necesaria la IE y disponer de ciertas habilidades sociales, pues en dicho trabajo se presentan todo tipo de situaciones. Es muy dificultoso y al mismo tiempo fundamental, sobre todo, en los/as niños/as, encontrar el equilibrio entre el ofrecer aprendizaje y captar la atención del alumno/a. Así pues, en mi opinión, cierta responsabilidad por percibir interés por parte del alumnado es el desarrollo de la clase impartida por el/a docente. No obstante, influye mucho la educación que adquieren por parte de su familia y, con esto me remito, a la voluntad y/o deseo que consideren hacia el aprendizaje.

Para terminar, he de expresar que, aunque los niveles de IE en los docentes de música, en base a los resultados obtenidos en el TFG, no hayan sido especialmente bajos, es necesario trabajar la IE en cualquier centro educacional.

Me gustaría destacar brevemente que, una de las cosas que más me ha generado reflexión y que se ha trabajado durante prácticamente toda la carrera o, en otras palabras, nos ha ofrecido estrategias para lograrla, es el trabajo emocional de un profesional. Al fin y al cabo, somos humanos, y estamos constantemente relacionados con las emociones, es decir, somos como un motor de emociones y sentimientos. Y, con esto, me refiero a que, si, por un lado, tenemos ese instinto de superación y de realizar un esfuerzo emocional al acudir al trabajar, no obstante, todos los conflictos o problemas que estemos sobrellevando, pero, por otra parte, existen situaciones en las que son inevitables realizar dicho esfuerzo. Y es aquí, donde interviene muchas de las habilidades que comporta la IE.

6. Referencias bibliográficas

- Aldeguer, S. P., & Lavall, E. N. L. (2012). La Música como herramienta interdisciplinar: un análisis cuantitativo en el aula de Lengua Extranjera de Primaria. *Revista de Investigación en Educación*, 10(1), 127-143. Recuperado de: <file:///C:/Users/aitan/Downloads/139-1-129-1-10-20180123.pdf>
- Durán, A., Extremera, N., Rey, L., Fernández-Berrocal, P., & Montalbán, F. M. (2006). Predicting academic burnout and engagement in educational settings: Assessing the incremental validity of perceived emotional intelligence beyond perceived stress and general self-efficacy. *Psicothema*, 158-164. Recuperado de: <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8436/8300>
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista iberoamericana de educación*, 34(3), 1-9. Recuperado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/4005/4100>
- Fernández, B. (2011). Un análisis multidimensional del síndrome de *Burnout* en profesorado de Conservatorios y Enseñanza Secundaria. In *Phys. Rev. E*. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/78805/fdez%20morante.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gladwell, M. (2008). *Outliers: The Story of Success* (Illustrated ed.). Little Brown and Company. Recuperado de: <https://weblogibc-co.com/wp-content/uploads/2018/07/Outliers-Malcolm-Gladwell.pdf>
- Gómez, F. J. B., & Gallego, D. J. (2010). *Inteligencia emocional y enseñanza de la música*. Dinsic Publicacions Musicals. Recuperado de: http://www.cem-mariagrever.com/wpcontent/uploads/2014/09/inteligencia_emocional_y_ensenanza_de_la_musica.pdf
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE). Boletín Oficial del Estado, 238, de 4 de octubre de 1990, 28927. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/1990/10/04/pdfs/A28927-28942.pdf>
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, 106, de 4 de mayo de 2006, 7899. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, 340, de 30 de diciembre de 2020, 17264. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Boletín Oficial del Estado, 295, de 10 de diciembre de 2013, 12886. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12886-consolidado.pdf>
- López-Bernard, L. (2015). Programa para el desarrollo de la inteligencia emocional en los conservatorios de música. UNED. Recuperado de: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Llopez/LOPEZ_BERNAD_Laura_Tesis.pdf
- Monday, S. (2017). *Educación emocional como apoyo a la educación musical Introducción*. 1–7. Recuperado de: <https://vinculando.org/wp-content/uploads/kalins-pdf/singles/educacion-emocional-apoyo-educacion-musical.pdf>
- Müller, Á. y Moreno, L.V. (2000). El aula cibernética de música. Eufonía.
- Rodríguez Pichardo, C., & González Medina, M. A. (2020). Relación entre el logro educativo y la percepción emocional intrapersonal e interpersonal. Recuperado de: <http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/3008/1/2523-Texto%20del%20art%c3%adculo-210213489-1-10-20210325.pdf>

- Silva, C. (2005). Regulación emocional y psicopatología: el modelo de vulnerabilidad/resiliencia. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 43(3), 201-209. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-92272005000300004&script=sci_arttext&tlng=en
- Soria-Urios G, Duque P, García-Moreno JM (2011). Música y cerebro: fundamentos neurocientíficos y trastornos musicales. *Revista de Neurología*, 52, 45-55. Recuperado de: <http://jordijauset.es/wp-content/uploads/2013/08/e80155b0988f667bffff8450ffff8709.pdf>

Anexos

Anexo I

15/6/2021

INSTRUCCIONES

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una de preguntas con las que se pretende evaluar diferentes aspectos de su vida laboral. Los datos son recogidos para fines de investigación y serán utilizados de forma anónima. Le pedimos que responda sinceramente, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas.

Debe responder con sinceridad y sin pensar demasiado las respuestas. Por favor, lea cuidadosamente todos los cuestionarios sin dejarse ningún punto sin contestar. Gracias por su colaboración.

*** Obligatòria**

Declaro tener más de 18 años y haber entendido el objetivo de la investigación *

☐ Sí

Otorgo mi consentimiento para que los datos sean utilizados con fines estadísticos *

☐ Sí

Código (si lo sabe, escriba el código facilitado por el investigador o el nombre del mismo)

La vostra resposta

Edad *

La vostra resposta



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScLjtRigVPcRm1tnm9x5aWC6Fe3R1NTsozX9wisWI_UK2F0w/viewform

1/3

Sexo *

- ☐ Hombre
- ☐ Mujer

Estado civil *

- ☐ Soltero/a
- ☐ Casado/a

Nivel educativo *

- ☐ Primaria
- ☐ Secundaria/Bachiller
- ☐ Formación profesional
- ☐ Grado universitario
- ☐ Máster
- ☐ Doctorado

Comunidad autónoma de residencia

La vostra resposta



Profesión

La vostra resposta

Años de antigüedad en la empresa actual

La vostra resposta

Jerarquía

- ☐ Con personal a mi cargo
- ☐ Sin personal a mi cargo
- ☐ Altres:

Correo electrónico. *Solo se utilizará para enviarle los resultados de la investigación

La vostra resposta

Pàgina 1 de 8

Següent

No envieu mai contrasenyes a través de Formularis de Google.

Aquest formulari s'ha creat dins del domini Universitat Jaume I. [Informa d'un ús abusiu](#)

Google Formularis



INSTRUCCIONES

* Obligatòria

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Lea cada pregunta e indique si se ha sentido de esa forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala (de 0 a 6):

- 0. Nunca
- 1. Casi nunca/Pocas veces al año
- 2. Algunas veces/Una vez al mes
- 3. Regularmente/Pocas veces al mes
- 4. Bastantes veces/Una vez por semana
- 5. Casi siempre/Varias veces por semana
- 6. Siempre/Todos los días

1. En mi trabajo me siento lleno de energía *

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días

2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo *

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días



3. Estoy entusiasmado con mi trabajo *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

4. Mi trabajo me inspira *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

5. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

6. Soy feliz cuando estoy abstraído en mi trabajo *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

7. Estoy orgulloso del trabajo que hago *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días



8. Estoy inmerso en mi trabajo *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

9. Me "dejo llevar" por mi trabajo *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

Pàgina 2 de 8

Enrere

Següent

No envíeu mai contrasenyes a través de Formularis de Google.

Aquest formulari s'ha creat dins del domini Universitat Jaume I. [Informa d'un ús abusiu](#)

Google Formularis



3. Estoy cansado cuando me levanto y tengo que afrontar otro día en mi trabajo. *

Nunca 0 1 2 3 4 5 6 Siempre/Todos los días

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

4. Trabajar todo el día es una tensión para mí. *

Nunca 0 1 2 3 4 5 6 Siempre/Todos los días

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo. *

Nunca 0 1 2 3 4 5 6 Siempre/Todos los días

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

6. Estoy “quemado” por el trabajo. *

Nunca 0 1 2 3 4 5 6 Siempre/Todos los días

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐



7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización. *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto. *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

9. He perdido entusiasmo por mi trabajo. *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

10. En mi opinión soy bueno en mi puesto. *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo. *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días



12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto. *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo. *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo. *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas. *

0 1 2 3 4 5 6
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Siempre/Todos los días

Pàgina 3 de 8

Enrere

Següent

No envíeu mai contrasenyes a través de Formularis de Google.



Aquest formulari s'ha creat dins del domini Universitat Jaume I. [Informa d'un ús abusiu](#)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScLjRigVPcRm1tnm9x5aWC6Fe3R1NTsozX9wisWI_UK2F0w/formResponse

4/5

INSTRUCCIONES

* Obligatòria

A continuación encontrará una serie de enunciados relacionados con su trabajo. Debe contestar indicando un valor entre '0' (raramente/nunca) y '4' (a menudo/siempre).

Le pedimos que responda sinceramente.

1. He logrado planificar mi trabajo para poder hacerlo todo a tiempo. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

2. Mi planificación ha sido óptima. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

3. He sido consciente de los resultados que tenía que conseguir. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre



4. He sido capaz de separar los aspectos principales del trabajo de los secundarios. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

5. He sido capaz de hacer bien mi trabajo empleando el mínimo tiempo y esfuerzo posible. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

6. He asumido responsabilidades adicionales. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

7. He empezado nuevas tareas por mi cuenta, una vez finalizadas las anteriores. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre



8. Cuando he tenido la oportunidad, he asumido tareas desafiantes en el trabajo. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

9. He trabajado para mantener actualizados mis conocimientos profesionales. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

10. He trabajado para mantener actualizadas mis habilidades profesionales. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

11. Se me han ocurrido soluciones creativas para los problemas que han surgido. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre



12. He buscado nuevos retos en mi trabajo. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

13. He participado activamente en las reuniones de trabajo. *

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

14. Me he quejado de asuntos irrelevantes en el trabajo. *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	A menudo

15. En el trabajo, he hecho los problemas más grandes de lo que eran en realidad. *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	A menudo



16. En el trabajo, me he centrado más en los aspectos negativos que en los positivos. *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	A menudo

17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	A menudo

18. He hablado con personas ajenas a mi empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo. *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	A menudo

Pàgina 4 de 8

Enrere

Següent

No envieu mai contrasenyes a través de Formularis de Google.

Aquest formulari s'ha creat dins del domini Universitat Jaume I. [Informa d'un ús abusiu](#)

Google Formularis



INSTRUCCIONES

* Obligatòria

A continuació, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas.

La mayoría de las veces sé distinguir porqué tengo ciertos sentimientos *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo

Tengo una buena comprensión de mis propias emociones *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo

Realmente comprendo lo que yo siento *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo



Siempre sé si estoy o no estoy feliz *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo

Conozco siempre las emociones de mis amigos a través de sus comportamientos *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo

Soy un buen observador de las emociones de los demás *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo

Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo



Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo

Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo

Siempre me digo a mi mismo que soy una persona competente *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo

Soy una persona auto-motivadora *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo



Siempre me animo a mi mismo para hacerlo lo mejor que pueda *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo

Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo

Soy capaz de controlar mis propias emociones *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo

Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Totalmente de acuerdo



Tengo un buen control de mis propias emociones *

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Totalmente de acuerdo

Pàgina 5 de 8

Enrere

Següent

No envieu mai contrasenyes a través de Formularis de Google.

Aquest formulari s'ha creat dins del domini Universitat Jaume I. [Informa d'un ús abusiu](#)

Google Formularis

